

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

Themes to be discussed during the transnational workshop in Rome

Note: In the reflection it is important to take into account the possibilities of technology today and how they can be exploited.

Q1: Information and consultation, in relation to Covid-19, needs for reorganisation and digitalisation of processes (organisation of meetings, elections, representativeness, confidentiality etc).

[EN]

Regarding changes in information and consultation due to measures against Covid-19:

(1) How do you stay informed of changes in legislation and state guidelines?

The employees/employers were mainly informed by the employer/management. The trade union Verdi set up a crisis team which consulted in weekly meetings and informed the workers/employers.

Other sources of information were/are:

- Internal works council - GF/ employer
- Legislative regulations, such as the SARS-CoV-2 occupational health and safety regulation from the Federal Ministry of Labour and Social Affairs
- Infection Protection Act
- Public health department
- Robert Koch Institute
- German Social Accident Insurance
- Federal Foreign Office
- Senate Department for Education, Youth and Family

(2) Are you satisfied with the level of information communicated to you by the company management?

The sharing of information has worked well.

Is there a change in the frequency of information?

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

zbb: Additional meetings and briefings were held to implement adjustments to internal work processes.

Verdi: The crisis team of the flight area was named the crisis team for the pandemic. The crisis team met once a week to exchange information and decide on further steps.

How does consultation take place in your company during the pandemic?

zbb: The consultation took place online. First of all, the technical infrastructure had to be set up. The resulting later exchange between partners and companies led to a drop in turnover and loss of information.

Verdi: The counselling centres remained closed.

Gaps in labour law (keyword: digital works council meeting) became apparent.

Short-time work was an obstacle to effective works council work.

(3) Do you think the online information and consultation activated during the pandemic by the state proved adequate?

In general, the state disseminated essential information (online) quickly and effectively. Individual queries could only be answered with great delay by designated agencies (e.g. health authorities).

What way(s) of information and communication have you adopted? How do you assess it?

All direct information was via digital media: mainly via email, meetings/conferences via Skype / Webex/ Zoom.

Information was also provided via the website (newsletters, social media, etc.).

In sectors considered to be a priority, such as retail, workers were also informed in person at the workplace.

The zbb as an employer initially had many unplanned costs to become and be operational. The purchase and installation of new hardware and software as well as training for employees were implemented promptly. After that, communication worked well. Networking was difficult during this time.

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

At Verdi, there was a new focus on digital organising as an important tool for the future "mobile trade union". Rapid but extremely important digitalisation processes developed within the union.

(DE)

Q1: Information und Beratung, in Bezug auf Covid-19, Bedarfe der Umstrukturierung und Digitalisierung von Prozessen (Organisation von Sitzungen, Wahlen, Repräsentativität, Vertraulichkeit usw.).

[DE]

Betreffend den Änderungen von Information und Beratung die sich aufgrund der Maßnahmen gegen Covid-19 ergeben:

(1) Wie wurden Sie über Änderungen der Gesetzgebung und der staatlichen Richtlinien informiert?

Die Mitarbeiter/innen wurden überwiegend durch den Arbeitgeber / die Geschäftsführung informiert. Die Gewerkschaft Verdi hat einen Krisenstab gegründet, der sich in wöchentlichen Sitzungen beraten hat und die Arbeitnehmer/Arbeitgeber informierte.

Weitere Informationsquellen waren/sind:

- Interner Betriebsrat – GF/ Arbeitgeber
- Gesetzliche Regelungen, wie der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Infektionsschutzgesetz
- Gesundheitsamt
- Robert Koch-Institut
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V.
- Auswärtiges Amt
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

(2) Sind Sie mit dem Umfang der Informationen zufrieden, die Ihnen von der Unternehmensleitung mitgeteilt werden?

Die Weitergabe von Informationen hat gut funktioniert.

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

Gibt es eine Veränderung in der Häufigkeit der Informationen?

zbb: Es fanden zusätzliche Meetings und Besprechungen statt, um Anpassungen an interne Arbeitsabläufe umzusetzen.

Verdi: Der Krisenstab des Flugbereiches wurde zum Krisenstab der Pandemie benannt. Der Krisenstab traf sich 1 x pro Woche, um sich auszutauschen und weitere Schritte zu beschließen.

Wie fand die Beratung in Ihrem Unternehmen während der Pandemie statt?

zbb: Die Beratung fand online statt. Dafür musste zunächst die technische Infrastruktur eingerichtet werden. Der dadurch bedingte spätere Austausch zwischen Partnern und Unternehmen führte zum Umsatzrückgang und Informationsverlust.

Verdi: Die Beratungsstellen blieben geschlossen.

Lücken im Arbeitsrecht (Stichwort: digitale Betriebsratsitzung) wurden deutlich.

Die Kurzarbeit stellte ein Hindernis für eine effektive Betriebsratsarbeit dar.

(3) Halten Sie die während der Pandemie vom Staat aktivierte Online-Information und -Beratung für angemessen?

Generell hat der Staat wesentliche Informationen (online) schnell und effektiv verbreitet. Individuelle Rückfragen konnten nur mit großer Verzögerung durch ausgewiesene Stellen (bsp. Gesundheitsamt) beantwortet werden.

Welche Art(en) der Information und Kommunikation haben Sie gewählt? Wie bewerten Sie diese?

Alle direkten Informationen erfolgten über digitale Medien: hauptsächlich über E-Mail, Meetings/Konferenzen via Skype / Webex/ Zoom.

Informationen wurden auch über die Website übermittelt (Newsletter, soziale Medien usw.).

In den Sektoren, die als vorrangig angesehen werden, wie z. B. im Handel, wurden die Arbeitnehmer auch persönlich am Arbeitsplatz informiert.

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

Die zbb als Arbeitgeberin hatte zunächst viele ungeplante Kosten, um arbeitsfähig zu werden und zu sein. Die Anschaffung und Einrichtung neuer Hard - und Software sowie Schulungen für Mitarbeiter/innen wurden zeitnah umgesetzt. Danach hat die Kommunikation gut funktioniert. Die Netzwerkarbeit war in dieser Zeit nur erschwert möglich.

Bei Verdi legte man einen neuen Fokus auf das Thema digitales Organizing als wichtiges Instrument für die Zukunft „mobile Gewerkschaft“. Es entwickelten sich rasante, aber extrem wichtige Digitalisierungsprozesse innerhalb der Gewerkschaft.

Welche Wege der Kommunikation zwischen Gewerkschaftsvertretern haben Sie gewählt? Halten Sie diese für effizient? Auf welche Probleme sind Sie gegebenenfalls gestoßen?

Beschäftigte wurden von der Situation überrascht. Viele Betriebsräte waren zum ersten Mal mit dieser Situation konfrontiert. Es musste ein „Quantensprung“ in der Digitalisierung ohne Einbeziehung von Arbeitnehmern (viele Absagen von WC-Meetings) geleistet werden. Es gab Lücken im Arbeitsrecht (Stichwort: digitale Betriebsratsitzung). Die Kurzarbeit war ein Hindernis für eine effektive Betriebsratsarbeit. Es gab wenig oder gar keine Schulungen für Mitarbeiter. Mitbestimmung musste aber trotzdem gewährleistet werden. Die Verlagerung der sozialen Interaktion der Arbeitnehmer in die sozialen Medien war eine Herausforderung.

Viele Mitglieder in einer Gewerkschaft konnten sich eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht mehr leisten. Viele Vollzeitbeschäftigte und ehrenamtliche Mitarbeiter mussten sich in der Digitalen Arbeitswelt weiterbilden und standen vor Herausforderungen. Die Umsetzung von Streiks musste aufgrund des Versammlungsverbots neu gedacht werden.

(4) Gibt es ein bestimmtes digitales Verfahren der Gewerkschafts- oder Arbeitnehmervertretung (z. B. Organisation von Sitzungen, Wahlen, Kommunikation mit Gewerkschaftsvertretern, Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Ergebnisse des Informations- und Konsultationsprozesses usw.), das Sie während der Covid 19-Krise eingesetzt haben? Glauben Sie, dass es derzeit funktioniert? Gab es Probleme in Bezug auf

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

die Vertraulichkeit, die Gewährleistung der Integrität der Abstimmung, die Beteiligung der Arbeitnehmer an dem Prozess im Zusammenhang mit ihrer jeweiligen Beteiligung vor der Covid-Krise usw.?

Mitgliederversammlung und Wahlen:

zbb: Die Mitgliederversammlung musste online realisiert werden. Dies erforderte eine Anpassung der zbb-Satzung, in Paragraph 10. Danach konnte dann die Einberufung und die Beschlussfassung der zbb-Mitgliederversammlung durch elektronische Kommunikation realisiert werden. Hier wurde die Plattform Zoom benutzt.

Verdi: Aufbau des „Digitalisierungslabors“ NPO 4.0 (Beispiel: digitales Volunteering, digitales Organisieren, digitale Mitgliederverwaltung – oder auch digitale Versammlungen, etc.). Dies war in digital versierten Branchen erfolgreich. Im Betriebsverfassungsgesetz mussten Gesetzänderungen vorgenommen werden.

(5) Sind Sie bei der Nutzung dieser digitalen Möglichkeiten auf irgendwelche Probleme mit den bestehenden nationalen Rechtsvorschriften gestoßen?

Es gibt Lücken im Arbeitsrecht (Stichwort: digitale Betriebsratssitzung). Derzeit wird nach einer Lösung gesucht. Mehr Angebote für Betriebsräte in den Bereichen Digitalisierung und Agilisierung der Arbeit, mobiles Arbeiten. Mehr externe Expertise zur Sicherstellung von Arbeitnehmerdatenschutz, Mitbestimmung, Konsequenzen bei Fehlverhalten und Mitbestimmung (Anpassung der Datennutzungsregelung).

Gesetzänderungen in Betriebsverfassungsgesetz musste vorgenommen werden.

Q2: Reaktion der Arbeitnehmer und Gewerkschaften auf die neue Landschaft der Information und Beratung.

[DE]

Über die Informationen, die Sie während der Pandemie erhalten haben, und die Möglichkeiten der Beratung:

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

(1) Was waren aus Ihrer zweijährigen Erfahrung während der Pandemie die größten Schwierigkeiten, mit denen Sie konfrontiert waren, und die wichtigsten Erkenntnisse, die Sie als Arbeitnehmer und als Gewerkschaften gewonnen haben?

Ungeplante Kosten, um arbeitsfähig zu sein. (Anschaffung/Einrichtung neuer Hard - und Software; Schulungen für Mitarbeiterinnen)

Eine Umstellung in der Kommunikation war notwendig geworden. (Kommunikation nicht in Präsenz, intern und extern möglich).

Im Ergebnis wurde die Netzwerkarbeit erschwert und ein zu später Austausch zwischen Partnern, mit Unternehmen über Online-Plattformen führte zu Umsatzrückgang; Informationsverlust.

Hoher Zeitaufwand zur Nachverfolgung gesetzlicher Vorgaben. (Pandemie- und Hygienevorschriften)

Die Einstellung / Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen unter Nutzung der Möglichkeiten im Homeoffice wurde anfangs erschwert.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf. (Für Mitarbeiter/innen mit Kindern problematisch)

Perspektive von Verdi: Es gab wenig oder gar keine Schulungen für Mitarbeiter. Mitbestimmung wurde untergraben. Es gab Probleme mit Hard- und Software. Verlagerung der sozialen Interaktion der Arbeitnehmer in die sozialen Medien. Damit geht die Eliminierung der Mitbestimmung einher. Personalmanagement auf Facebook & Co.

Positiv: Es gab einen neuen Fokus auf das Thema digitales Organizing als wichtiges Instrument für die Zukunft. Beschleunigung der digitalen Transformation im Unternehmen.

(2) Haben sich Ihrer Meinung nach die Pandemiezeit und die im Zusammenhang mit ihr ergriffenen Maßnahmen positiv, negativ oder gar nicht auf die Arbeitnehmer ausgewirkt?

Der Umgang mit Neuen Medien wirkte sich positive auf die Entwicklung und den Erwerb digitaler Kompetenzen bei Mitarbeiter/innen aus. Ein weiterer positiver Effekt war die Einführung von Homeoffice. Ein flexibles Arbeitszeitmodell für Mitarbeiter/innen wurde teilweise umgesetzt. Die Arbeitsabläufe sind teilweise effektiver geworden, da eine Zeitersparnis für An- und Abreise zum/vom Veranstaltungsort entfallen ist.

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

Bei der zbb und Verdi wirkte sich der Umgang mit Neuen Medien positiv auf die Entwicklung und Erwerb digitaler Kompetenzen bei Mitarbeiter/innen aus. Ebenso entwickelten sich rasante, aber extrem wichtige Digitalisierungsprozesse innerhalb der Gewerkschaft Verdi.

Es gab einen neuen Fokus auf das Thema digitales Organizing als wichtiges Instrument für die Zukunft.

Problematisch war aus Sicht von Verdi, dass es wenig oder gar keine Schulungen für Mitarbeiter gab. Die Mitbestimmung wurde teilweise untergraben.

Weitere Punkte die von der **zbb** aufgeführt wurden, war die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen im Homeoffice, da der soziale Austausch unter den Mitarbeiterinnen schwieriger war. Sie benötigten eine längere Einarbeitungszeit und mussten Informationen auf Online-Plattformen, auch in Gesprächen über Zoom erhalten. Die Herausforderung war, Informationen nicht zu verlieren.

Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiterinnen mit Kindern war eine Herausforderung.

Was kann angesichts der Tatsache, dass die Pandemie noch nicht beendet ist, zur Verbesserung der Situation beitragen, die Sie in der vorherigen Frage erwähnt haben?

Aus Sicht von Verdi: mehr Angebote für Betriebsräte in den Bereichen Digitalisierung und Agilisierung der Arbeit, mobiles Arbeiten. Mehr externe Expertise zur Sicherstellung von Arbeitnehmerdatenschutz, Mitbestimmung, Konsequenzen bei Fehlverhalten und Mitbestimmung.

Flächendeckende Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer, die sich nicht so schnell auf digitalisierte Prozesse einlassen können. In allen Betrieben müssen Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge abgeschlossen werden. Dafür braucht es finanzielle Mittel von der Europäischen Union und dem nationalen Staat. Vorgeschlagen wurde ein europäisches Fördersystem.

Was davon sollte Ihrer Meinung nach - unabhängig von der Pandemie - dauerhaft in die Information und Beratung einfließen und sogar in der Gesetzgebung vorgesehen werden?

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

Flächendeckende Weiterbildungsangebote für alle Arbeitnehmer, damit sie sich schnell auf digitalisierte Prozesse einlassen können. Gesetzliche Regelungen zum Schutz vor Leistungskontrolle und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter/innen erscheinen sinnvoll.

Mehr Angebote für Betriebsräte in den Bereichen Digitalisierung und Agilisierung der Arbeit (mobiles Arbeiten) sollten bereitgestellt werden. Mehr externe Expertise zur Sicherstellung von Arbeitnehmerdatenschutz, Mitbestimmung, Konsequenzen bei Fehlverhalten und Mitbestimmung wurde vorgeschlagen.

Legislative changes in the Works Constitution Act had to be made.

The project NewChallenges+ is co-funded by the DG Employment and Social Affairs of the EC.